

**Universidad de Puerto Rico
Recinto de Río Piedras
Facultad de Administración de Empresas
Departamento de Gerencia
Programa de BBA**

PRONTUARIO

Cert. 125, 2023-2024, JG

TÍTULO DEL CURSO	:	Gerencia de Recursos Humanos
CODIFICACIÓN	:	REHU 4405
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	:	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUIMIENTOS:	:	ADMI 4005 – Introducción a la Gerencia y los Negocios
DESCRIPCIÓN DEL CURSO:		
Introducción a las diversas teorías, estrategias, prácticas, métodos y técnicas relacionadas con la gerencia eficaz de los recursos humanos. Aspectos sociales, éticos y legales son considerados en relación con la toma de decisiones en el campo de recursos humanos, incluyendo el cuerpo normativo existente en Puerto Rico. Reconociendo la importancia del talento humano en el establecimiento, desarrollo y éxito de las organizaciones, se discute su rol estratégico en el emprendimiento como competencia fundamental que impulsa la innovación en el contexto organizacional. El curso puede ser ofrecido en modalidad presencial, híbrida y en línea.		
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:		
Al finalizar el curso los estudiantes podrán:		
1. Identificar los aspectos gerenciales que promuevan la productividad y satisfacción en el empleo. 2. Evaluar la función de recursos humanos dentro de las organizaciones para identificar debilidades y fortalezas en mercados competitivos. 3. Aplicar efectivamente las teorías, métodos y técnicas esenciales de la gerencia de recursos humanos dentro de contextos organizacionales diversos. 4. Identificar los aspectos legales, sociales y éticos que rigen el proceso de toma de decisiones responsables en la gerencia de recursos humanos. 5. Diseñar programas efectivos de gerencia de recursos humanos que reconozcan la diversidad. 6. Identificar la información pertinente para la toma de decisiones en la gerencia de recursos humanos.		

7. Distinguir entre las necesidades o requerimientos de la gerencia de recursos humanos para empresas grandes y pymes.
8. Integrar las prácticas de recursos humanos que promueven competencias emprendedoras en cualquier empresa.
9. Evaluar cómo las creencias, supuestos, estereotipos, prejuicios y actitudes individuales influyen el contexto dinámico de las organizaciones.
10. Reconoce las debilidades o puntos negativos que existen en la evidencia o argumentos sobre una controversia en Recursos Humanos.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL:

Dessler, G. (2019). *Human Resources Management*. 16th Ed. Boston: Pearson. ISBN-10: 013517449X; ISBN-13: 978-0135174494

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO:

Tema	Distribución del tiempo		
	Presencial	Híbrida	En línea
Bienvenida y presentación Discusión del prontuario del curso. ¿Qué se entiende por gerencia de recursos humanos? ¿Cuál es la importancia de la gerencia de recursos humanos?	1.5 horas	1.5 horas (Presencial)	1.5 horas
Introducción 1. Introducción a la gerencia de recursos humanos (GRH) 2. Las leyes y la igualdad de oportunidad en el empleo 3. Gerencia estratégica de Recursos Humanos 4. Los RH y el empresarismo	1.5 horas 4.0 horas 1.5 horas	5.5 horas (Presencial) 1.5 horas (En línea)	1.5 horas 4.0 horas 1.5 horas
Reclutamiento y contratación 1. Análisis de puestos 2. Planificación y reclutamiento de personal 3. Pruebas y la selección de empleados 4. Entrevistas a candidatos	3.0 horas 1.5 horas 3.0 horas 2.0 horas	5.0 horas (Presencial) 4.5 Horas (En línea)	3.0 horas 1.5 horas 3.0 horas 2.0 horas

Capacitación y desarrollo 1. Adiestramiento y desarrollo de empleados en diversos contextos organizacionales. Incluye trabajo en equipo. 2. Evaluación del desempeño, incluye desempeño del equipo de trabajo 3. Gerencia de retención y desarrollo de carreras	3.0 horas 3.0 horas 3.0 horas	3.0 horas (Presencial) 6.0 horas (En línea)	3.0 horas 3.0 horas 3.0 horas
Compensación 1. Planes salariales estratégicos 2. Retribución por desempeño e incentivos económicos 3. Beneficios y servicios	3.0 horas 1.5 horas 1.5 horas	3.0 horas (Presencial) 3.0 horas (En línea)	3.0 horas 3.0 horas 3.0 horas
Relaciones laborales en diversos contextos organizacionales 1. Ética, justicia y equidad en la GRH 2. Relaciones laborales y negociación colectiva 3. Seguridad y salud ocupacional 4. Gerencia global de recursos humanos 5. Gerencia de recursos humanos en Pymes y corporaciones emprendedoras	1.5 horas 2.5 horas 2.0 horas 1.5 horas 1.5 horas	3.0 (Presencial) 6.0 (En línea)	1.5 horas 2.5 horas 2.0 horas 1.5 horas 1.5 horas
Exámenes parciales o pruebas cortas (el último examen parcial y/o examen final será ofrecido en la fecha de exámenes finales determinada por la Oficina del Registrador).	3.0 horas	3.0 (presencial)	3.0 horas
Total de horas contacto	45 horas	45 horas (24 horas presenciales = 53% y 21 horas En línea = 47%)	45 horas

TÉCNICAS INSTRUCCIONALES:

Presencial	Híbrido	En línea
• Conferencias del profesor • Lecturas • Trabajos en grupo • Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas	• Módulos instruccionales en línea • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo	• Módulos instruccionales interactivos • Lecturas de artículos profesionales en línea • Videos instruccionales • Trabajos en grupo

• Presentaciones orales	• Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas y sincrónicas	• Tareas individuales • Actividades de avalúo • Actividades prácticas • Presentaciones orales • Videoconferencias asincrónicas • Reuniones sincrónicas
---	--	---

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS:

Recurso	Presencial	Híbrido	En línea
Cuenta en la plataforma institucional de gestión de aprendizaje (Ej. Moodle)	Institución	Institución	Institución
Cuenta de correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora con acceso a internet de alta velocidad o dispositivo móvil con servicio de datos	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Programados o aplicaciones: procesador de palabras, hojas de cálculo, editor de presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara web o móvil con cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN:

Presencial	Híbrida	En línea
Asistencia y Participación.....10%	Asistencia y Participación.....10%	Asistencia y Participación.....10%
Ejercicios o Proyectos Individuales.....20%	Ejercicios o Proyectos Individuales.....20%	Ejercicios o Proyectos Individuales.....20%
Ejercicios o Proyectos Grupales.....20%	Ejercicios o Proyectos Grupales.....20%	Ejercicios o Proyectos Grupales.....20%
Exámenes o Pruebas Cortas.....50%	Solo Pruebas Cortas.....50%	Solo Pruebas Cortas.....50%
Total.....100%	Total.....100%	Total.....100%

POLITICA SOBRE EL USO PERMITIDO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN ASIGNACIONES Y EXAMENES

En esta sección se requiere que el profesor seleccione el nivel de uso aceptado de inteligencia artificial según establecido en la CIRCULAR 008, 2024- Lineamientos y guías para la integración y uso de la Inteligencia Artificial (IA) en los proyectos académicos y de investigación del Recinto de Río Piedras. <https://academicos.uprrp.edu/blog/2025/01/15/circular-8-2024-2025-lineamientos-y-quias-para-la-integracion-y-uso-de-la-inteligencia-artificial-ia-en-los-proyectos-academicos-y-de-investigacion-del-recinto-de-rio-piedras/>

ACOMODO RAZONABLE

La Universidad de Puerto Rico (UPR) reconoce el derecho que tienen los estudiantes con impedimentos a una educación post secundaria inclusiva, equitativa y comparable. Conforme a su política hacia los estudiantes con impedimentos, fundamentada en la legislación federal y estatal, todo estudiante cualificado con impedimentos, tiene derecho a la igual participación de aquellos servicios, programas y actividades que están disponibles de naturaleza física, mental o sensorial y que por ello se ha afectado, sustancialmente, una o más actividades principales de la vida como lo es su área de estudios post secundarios, tiene derecho a recibir acomodos o modificaciones razonables. De usted requerir acomodo o modificación razonable en este curso, debe notificarlo al profesor sobre el mismo, sin necesidad de divulgar su condición o diagnóstico. De manera simultánea, debe solicitar a la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI) de la unidad o Recinto, en forma expedita, su necesidad de modificación o acomodo razonable.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes de la UPR (Certificación 13, 2009-2010, de la Junta de Síndicos) establece que “la deshonestidad académica incluye, pero no se limita a: acciones fraudulentas, la obtención de notas o grados académicos valiéndose de falsas o fraudulentas simulaciones, copiar total o parcialmente la labor académica de otra persona, plagiar total o parcialmente el trabajo de otra persona, copiar total o parcialmente las respuestas de otra persona a las preguntas de un examen, haciendo o consiguiendo que otro tome en su nombre cualquier prueba o examen oral o escrito, así como la ayuda o facilitación para que otra persona incurra en la referida conducta”. Cualquiera de estas acciones estará sujeta a sanciones disciplinarias en conformidad con el procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento General de Estudiantes de la UPR vigente. **Para velar por la integridad y seguridad de los datos de los usuarios, todo curso híbrido, a distancia y en línea deberá ofrecerse mediante la plataforma institucional de gestión de aprendizaje, la cual utiliza protocolos seguros de conexión y autenticación. El sistema autentica la identidad del usuario utilizando el nombre de usuario y contraseña asignados en su cuenta institucional. El usuario es responsable de mantener segura, proteger y no compartir su contraseña con otras personas.**

Política de Integridad Académica de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras: Certificación Núm. 64 Año Académico 2022-2023 del Senado Académico: La Universidad de Puerto Rico promueve los más altos estándares de integridad académica y científica. El Recinto de Río Piedras de la Universidad de

Puerto Rico (UPRRP) está comprometido con mantener y promover un ambiente intelectual y ético basado en los principios de integridad y rigor académico, confianza, respeto mutuo y diálogo sereno entre las personas de la comunidad universitaria esenciales para el logro de su misión. La integridad implica la firme adherencia a un conjunto de valores éticos fundamentales, tales como la honestidad, el respeto y la responsabilidad. La integridad académica es parte, no solo de la enseñanza y el aprendizaje, sino de las relaciones e interacciones consustanciales al proceso educativo, investigativo y administrativo. Debe permear todos los ámbitos de la vida y la comunidad universitaria. Esta Política de Integridad Académica (de ahora en adelante Política) se sostiene en el quehacer académico compartido entre los integrantes de la comunidad universitaria al promulgar y afianzar estos valores mediante la educación, el diálogo y la prevención. Se enfoca, principalmente, en el ámbito estudiantil en el proceso de enseñanza y aprendizaje y la investigación. Sin embargo, la integridad académica atañe a todos los integrantes de la comunidad universitaria: estudiantes, personal docente y no docente. <https://senado.uprrp.edu/wp-content/uploads/2023/01/CSA-64-2022-2023.pdf>

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE DISCRIMEN POR SEXO O GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO:

«La Universidad de Puerto Rico, como institución de educación superior y centro laboral, protege los derechos y ofrece un ambiente seguro a todas las personas que interactúan en ella, ya sea a estudiantes, empleados, contratistas o visitantes. Por tanto, se promulga la política con el fin de promover un ambiente de respeto a la diversidad y los derechos de los integrantes de la comunidad universitaria, **Cert. 107 (2021-2022) JG, Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discriminación por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico**. Se establece un protocolo para el manejo de situaciones relacionadas con las siguientes conductas prohibidas: discriminación por razón de sexo, género, embarazo, hostigamiento sexual, violencia sexual, violencia doméstica, violencia en cita y acecho, en adelante, «las conductas prohibidas», en el ambiente de trabajo y estudio.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D, F

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de surgir una emergencia o interrupción de clases, el profesor continuará ofreciendo el curso utilizando la modalidad a distancia o en línea, según establecidas en este prontuario oficial. De acuerdo a la información oficial y las directrices institucionales, el profesor realizará esfuerzos para comunicarse con los estudiantes vía correo electrónico institucional u otros medios alternos disponibles para coordinar la continuidad del ofrecimiento.

If an emergency or an interruption of courses occurs, course offerings will take place with the support of distance learning modalities, as established in the official syllabus. In compliance with official communications and institutional guidelines, the professor will make efforts to communicate with students via institutional email or other available communication outlets to coordinate the continuity of course work.

BIBLIOGRAFÍA

Ahammad, M. F., Glaister, K. W., & Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. *Human Resource Management Review*, 30(1). <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.hrmr.2019.100700>

Aljbou, A., French, E. and Ali, M. (2021), "An evidence-based multilevel framework of talent management: a systematic review", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2020-0065>

Anthony, W.P., Perrewé, P.L. & Kacmar, K.M. (2009). *Human Resource Management: A Strategic Approach*. 6th ed. The Dryden Press: Forth Worth

Baker, T. (2022). *The future of human resources: Unlocking human potential*. Business Expert Press. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6992718>

Baur, J. E., Wheeler, A. R., Buckley, M. R., & Halbesleben, J. R. B. (Eds.). (2019). *Research in personnel and human resources management*. Emerald Publishing Limited. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=5807067>

Bayo-Moriones, A., Galdon-Sánchez, J. E., & Martínez-de-Morentin, S. (2020). Performance appraisal: Dimensions and determinants. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(15), 1984–2015. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1080/09585192.2018.1500387>

Beam, B. T., McFadden, J. J. & Stefano, K. (2012). *Employee Benefits*. 9th. Ed. Dearborn Financial Publishing; Illinois.

Belizón, M. J., & Kieran, S. (2022). Human resources analytics: a legitimacy process. *Human Resource Management Journal*, 32(3), 603–630. <https://doi-org.uprrp.idm.oclc.org/10.1111/1748-8583.12417>

Blanco, J. M. M., & Montes-Botella, J. (2017). Exploring nurtured company resilience through human capital and human resource development: Findings from spanish manufacturing companies. *International Journal of Manpower*, 38(5), 661-674. doi:10.1108/IJM-11-2015-0196.

Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34-67. doi:10.1080/09585192.2017.1380063.

Buckley, M. R., Wheeler, A. R., Baur, J. E., & Halbesleben, J. R. B. (Eds.). (2020). *Research in personnel and human resources management*. Emerald Publishing Limited. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6261111>

Chalutz Ben-Gal, H., Avrahami, D., Pessach, D., Singer, G., & Ben Gal, I. (2021). A human resources analytics examination of turnover: implications for theory and practice. *Academy of Management Proceedings*, 2021(1), 12152–12152. <https://doi-org.uprrp.idm.oclc.org/10.5465/AMBPP.2021.158>

Consulting Services, Human Resources Industry (U.S.) Analytics, Extensive Financial Benchmarks, Metrics and Revenue Forecasts to 2028, NAIC 541612 Published February 12, 2022. (2022). Houston: Plunkett Research, Ltd. Retrieved from ProQuest One Academic <https://uprrp.idm.oclc.org/login?url=https://www.proquest.com/reports/consulting-services-human-resources-industry-u-s/docview/2639042799/se-2>

Cooke, F. L., Dickmann, M., & Parry, E. (2020). Important issues in human resource management: Introduction to the 2020 review issue. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 1–5. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1080/09585192.2020.1691353>

Collins, C. J. (2021). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 331-358t, DOI: 10.1080/09585192.2019.1711442.

Coron, C. (2020). *Quantifying human resources: Uses and analyses*. John Wiley & Sons, Incorporated. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6154239>

Delgado Zayas, R. N (2015). *Apuntes para el estudio de la legislación protectora del trabajo en el derecho puertorriqueño*. Publicaciones Puertorriqueñas Inc.: San Juan, PR.

Douglas, A., Antony, J., & Eskildsen, J. K. (Eds.). (2022). *Managing human resources for total quality*. Emerald Publishing Limited. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6960996>

Falletta, S.V. and Combs, W.L. (2021), "The HR analytics cycle: a seven-step process for building evidence-based and ethical HR analytics capabilities", *Journal of Work-Applied Management*, Vol. 13 No. 1, pp. 51-68. <https://doi.org/10.1108/JWAM-03-2020-0020>

Fernandez, V. and Gallardo-Gallardo, E. (2021), "Tackling the HR digitalization challenge: key factors and barriers to HR analytics adoption", *Competitiveness Review*, Vol. 31 No. 1, pp. 162-187. <https://doi.org/10.1108/CR-12-2019-0163>

Fitz-enz, J., & Mattox, J. I. (2014). *Predictive analytics for human resources*. John Wiley & Sons, Incorporated. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=1734303>

Garcia-Carbonell, N., Martin-Alcazar, F., & Sanchez-Gardey, G. (2018). Human capital in top management teams seen through the lens of senior human resources managers: An exploratory analysis. *European Business Review*, 30(5), 571-590. doi:10.1108/EBR-03-2017-0064.

Hernandez-Díaz, A. (2006). *Labor Management Relations in Puerto Rico During the Twentieth Century*. University Press of Florida: Gainesville, Florida.

Harley, D., & Flaherty, C. (Eds.). (2020). *Disability studies for human services : An interdisciplinary and intersectionality approach*. Springer Publishing Company, Incorporated. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6398006>

Human resource management: People, data, and analytics (2019). Beaverton: Ringgold Inc. Retrieved from <https://uprrp.idm.oclc.org/login?url=https://www-proquest-com.uprrp.idm.oclc.org/other-sources/human-resource-management-people-data-analytics/docview/2253343121/se-2>

Hughes, R. C. (2019). Human capital systems, analytics, and data mining (Ser. Chapman & Hall/crc data mining and knowledge series). CRC Press, Taylor & Francis Group. <https://doi-org.uprrp.idm.oclc.org/10.1201/9781315153650>

Improving employee competencies through human resource practices: Bundling can maximize the impact. (2022). *Human Resource Management International Digest*, 30(4), 17-19. <https://doi.org/10.1108/HRMID-03-2022-0044>

Jekiel, C. M. (2020). Lean human resources : Redesigning hr processes for a culture of continuous improvement, second edition. Productivity Press. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6209731>

Kehoe, R. R., & Han, J. H. (2020). An expanded conceptualization of line managers' involvement in human resource management. *Journal of Applied Psychology*, 105(2), 111–129. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1037/apl0000426>

Lopez-Cabrales, A., & Valle-Cabrera, R. (2020). Sustainable HRM strategies and employment relationships as drivers of the triple bottom line. *Human Resource Management Review*, 30(3). <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.hrmr.2019.100689>

Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., & Robinson, O. (2021). The future of work after COVID-19. [The future of work after COVID-19 | McKinsey](#).

McCartney, S. and Fu, N. (2022), "Bridging the gap: why, how and when HR analytics can impact organizational performance", *Management Decision*, Vol. 60 No. 13, pp. 25-47. <https://doi.org/10.1108/MD-12-2020-1581>

Ogbonnaya, C., & Messersmith, J. (2018;2019;). Employee performance, well-being, and differential effects of human resource management subdimensions: Mutual gains or conflicting outcomes? *Human Resource Management Journal*, 29(3), 509-526. doi:10.1111/1748-8583.12203.

Oh, I., Blau, G., Han, J. H., & Kim, S. (2017). Human capital factors affecting human resource (HR) managers' commitment to HR and the mediating role of perceived organizational value on HR. *Human Resource Management*, 56(2), 353-368. doi:10.1002/hrm.21768.

Mariscotti, E. E. (2020). Corporate risks and leadership : What every executive should know about risks, ethics, compliance, and human resources. Productivity Press. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6198986>

Peccei, R., & Van De Voorde, K. (2019). Human resource management-well-being-performance research revisited: Past, present, and future. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 539–563. <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1111/1748-8583.12254>

Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People*. Harvard Business School Press; Boston.

Podgorodnichenko, N., Edgar, F., & McAndrew, I. (2020). The role of HRM in developing sustainable organizations: Contemporary challenges and contradictions. *Human Resource Management Review*, 30(3). <https://biblioteca.uprrp.edu:2086/10.1016/j.hrmr.2019.04.001>

Reed, S. M. & Bogardus, A.M. (2012) *PHR/SPHR Professional in Human Resources Certification, Study Guide*. 4th ed. John Wileys and Sons: Indianapolis.

Spina, J. D., & Spina, L. J. (2022). *The new hr : How to beat the competition with a strategically focused human resource team*. Emerald Publishing Limited. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=6931092>

Steffensen, D. S., Ellen, B. P., Wang, G., & Ferris, G. R. (2019). Putting the “Management” back in human resource management: A review and agenda for future research. *Journal of Management*, 45(6), 2387-2418. doi:10.1177/0149206318816179

Stor, M. (2022). Human resources management in multinational companies : A central european perspective. Taylor & Francis Group. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/uprrp-ebooks/detail.action?docID=7245083>

Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15-42.
doi:10.1177/0008125619867910

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2020). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied psychology = Psychologie appliquee*, 10.1111/apps.12290. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>.

Wood, G., Cooke, F. L., Demirbag, M., & Kwong, C. (2018). International journal of human resource management (IJHRM) special issue on: International human resource management in contexts of high uncertainties. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(7), 1365-1373.
doi:10.1080/09585192.2018.1477547

Zaim, H., Ramadani, V., Sait, R. D., Gërguri-Rashiti, S., & Dina, S. S. (2022). Knowledge management and human resources performance: evidence from Turkish family businesses. *Journal of Family Business Management*, 12(2), 185-199. <https://doi.org/10.1108/JFBM-11-2020-0108>

Portales electrónicos:

Generales:

- ❖ Bibliotecas:
<http://fae.uprrp.edu/bibliotecas.htm>
www.biblioteca.uprrp.edu
(Bases de datos recomendadas: Proquest, Ebscohost, Biblioteca de Administración de Empresas)
- ❖ Caltech Technology Transfer and Corporate Partnerships-
<http://innovation.caltech.edu/content/entrepreneurship-resources>
- ❖ Cornerstone: <https://www.cornerstoneondemand.com/entrepreneur-resources-business-starters-and-educators> (compilacion comprensiva de recursos sobre empresarismo)

Leyes Laborales:

- ❖ LexJuris Puerto Rico. Leyes de Puerto Rico, Leyes Laborales, <http://www.lexjuris.com/lexleyes.htm>
- ❖ FindUSLaw. Federal Employment Laws, <http://finduslaw.com/node>
- ❖ Oficina de Asuntos Legislativos, <http://www.oslpr.org/spanish>

Asociaciones Profesionales:

- ❖ American Compensation Association, <http://www.worldatwork.org/waw/home/html/home.jsp>
- ❖ Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, www.shrm.org
- ❖ Labor Relations Practitioners www.relacioneslaborales.org

Agencias Gubernamentales:

- ❖ Gobierno de Puerto Rico, <http://www.gobierno.pr/gprportal/inicio>
- ❖ Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de PR, <http://www.dtrh.gobierno.pr/>
- ❖ Departamento del Trabajo de los EE.UU. (D.O.L.), <http://www.dol.gov/>
- ❖ Comisión de Igual Oportunidad de Oportunidad en el Empleo (E.E.O.C.), <http://www.eeoc.gov/>
- ❖ Negociado de Estadísticas del Trabajo de los EE.UU. (B.L.S.), <http://www.bls.gov/>

Revistas arbitradas:

- ❖ Academy of Management Journal - <http://amj.aom.org/>
- ❖ Academy of Management Review - <http://aom.org/amr/>
- ❖ Harvard Business Review - <http://hbr.org/>
- ❖ Human Resource Management Review- <http://www.journals.elsevier.com/human-resource-management-review/>
- ❖ Journal of Applied Behavioral Science - <http://jab.sagepub.com/>
- ❖ Journal of Applied Business Research - <http://journals.cluteonline.com/index.php/JABR>
- ❖ Journal of Behavioral and Applied Management-<http://www.ibam.com/pubs/jbam/>
- ❖ Journal of Applied Psychology-<http://www.apa.org/pubs/journals/apl/index.aspx>
- ❖ Journal of Personnel Psychology- <http://www.hogrefe.com/periodicals/journal-of-personnel-psychology/>